

# Le Congé Individuel de Formation des salariés en CDD (CIF-CDD)

16

Mise à jour **Octobre 2015**

## SOMMAIRE

- ➊ Réaliser un projet personnel à caractère professionnel
- ➋ Mettre en œuvre
- ➌ Quelle action choisir ?
- ➍ Quelles démarches ?
- ➎ Qu'est-ce que le BIAF (bordereau individuel d'accès à la formation) ?
- ➏ Financer le CIF-CDD

## À NOTER

### Autorisation d'absence

Si la formation commence avant la fin du contrat de travail, le salarié en CDD doit déposer une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur au moins 60 jours avant le début de la formation (ou 120 jours pour des formations d'une durée continue de plus de 6 mois). Cette demande doit indiquer l'intitulé, les dates de début et de fin de formation, sa durée ainsi que l'organisme qui la réalise. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre à cette demande.

Des modèles de courrier sont disponibles en téléchargement sur [www.unifaf.fr](http://www.unifaf.fr).

Les Congé Individuel de Formation (CIF), Congé Bilan de Compétences (CBC) et Congé de Validation des Acquis de l'Expérience (CVAE) sont des dispositifs de formation mobilisables à l'initiative du salarié en CDI ou en CDD qui remplit certaines conditions (ancienneté, délais entre deux CIF, procédure de demande...). Les CIF-CDD, CBC-CDD, CVAE-CDD permettent à l'ancien titulaire de contrat de travail à durée déterminée de droit privé, au terme de son CDD, de suivre une formation imputable de son choix en rapport ou non avec son activité professionnelle, en étant rémunéré par l'OPACIF de son dernier employeur. Le salarié en contrat de travail à durée déterminée peut également suivre une formation avant le terme de son contrat avec une autorisation d'absence de son employeur.

## 1 Réaliser un projet personnel à caractère professionnel

Relevant de la seule initiative individuelle du salarié, le CIF permet de réaliser, le plus souvent au terme d'un CDD, un projet personnel de formation à caractère professionnel, de changer d'activité, d'obtenir un diplôme ou une nouvelle qualification, d'acquérir de nouvelles compétences, de se reconvertir, d'élargir ses compétences. Les activités de loisir ou de développement personnel ne peuvent être financées dans le cadre du CIF-CDD.

## 2 Mettre en œuvre

### Quelles conditions d'accès ?

Pour pouvoir déposer une demande de CIF, le salarié ou l'ancien salarié en CDD de droit privé doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- ➊ Justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dans le secteur privé, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois à réception du dossier par Unifaf. Ce dernier contrat de travail doit avoir été signé avec un employeur relevant d'Unifaf.
- ➋ Ne sont pas pris en compte dans le calcul des quatre mois : les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les CUI-CAE, les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire, les contrats à durée déterminée qui se poursuivent par des CDI. Ces contrats entrent toutefois dans le décompte des 20 autres mois.
- ➌ Spécificités liées au CVAE : ce congé est ouvert dès lors que la personne justifie de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutif ou non, au cours des 5 dernières années, la condition d'avoir exercé 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois est supprimée.

Par ailleurs :

- ➍ la formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat à durée déterminé ayant ouvert les droits,
- ➎ le salarié doit respecter un délai de franchise entre deux formations suivies au titre du CIF allant de six mois à trois ans selon la durée des CIF. Aucun délai n'est cependant exigé entre un CIF et un congé de bilan de compétences.

## 3 Quelle action choisir ?

### Un bilan de compétences

C'est en général la première étape dans la construction d'un projet personnel et professionnel pour faire le point sur ses aptitudes, ses potentiels et ses motivations personnelles et professionnelles. Il permet de faire le point et d'élaborer un projet réaliste et déterminer ses besoins en formation. Pour plus de renseignements, voir la fiche 8 « Le bilan de compétences ».

### Une formation

Le salarié a le droit de suivre une action de formation de son choix. La formation retenue par le salarié doit néanmoins répondre aux mêmes exigences législatives et réglementaires que toute action de formation (article L. 6313-1 du Code du Travail) et entrer dans l'une des catégories définies par la loi : actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, actions de promotion, actions d'adaptation et de développement des compétences, actions de prévention et actions de lutte contre l'illettrisme.

Elle doit se dérouler conformément à un programme préétabli en fonction d'objectifs déterminés. Pour plus de renseignements, voir la fiche 17 « Repérer les actions financées par Unifaf ».

La formation doit répondre, en outre, aux caractéristiques suivantes :

- ☛ La prise en charge de la formation ne peut excéder 1 an en continu à temps plein ou 1200 h à temps partiel ou en discontinu. Dans tous les cas, elle ne peut se dérouler sur plus de 3 ans.
- ☛ L'action ne doit pas comporter plusieurs cycles de formation ou plusieurs diplômes.
- ☛ L'action ne doit pas concerner exclusivement du travail personnel ou de recherche.
- ☛ Les cours du soir sont exclus.
- ☛ Les cours par correspondance et les formations ouvertes et à distance doivent répondre à des conditions spécifiques (se renseigner auprès de votre service régional).
- ☛ Elle doit durer au minimum 35 heures.
- ☛ Elle ne peut excéder la durée légale ou conventionnelle du travail.
- ☛ Elle ne doit pas entraîner l'exercice illégal de professions réglementées.
- ☛ Les permis bateau, auto, moto, pilote d'avion ou d'hélicoptère privés ne sont pas examinés, ainsi que les permis de transport ne comportant pas la FIMO.

### Une validation des acquis de l'expérience

Ce dispositif permet de faire reconnaître ses compétences professionnelles et de valider l'expérience acquise dans le cadre d'une expérience salariée, non salariée ou bénévole, pour obtenir une certification reconnue par l'État ou par une branche professionnelle (diplôme, certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, certificat de qualification professionnelle...). Pour plus de renseignements, voir la fiche 9 « La validation des acquis de l'expérience (VAE) ».

L'action (le bilan de compétences, la formation ou la validation des acquis) doit répondre aux caractéristiques suivantes :

- ☛ Elle débute au plus tard 12 mois après le terme du dernier contrat.
- ☛ Elle est dispensée par un organisme de formation, un organisme prestataire de bilan ou de VAE ayant un numéro de déclaration d'activité en cours de validité.
- ☛ Elle est justifiée régulièrement par des attestations de présence délivrées par l'organisme de formation, le prestataire de bilan ou de VAE.
- ☛ Elle ne doit pas commencer ou avoir commencé à la date de réception du dossier complet envoyé à Unifaf.

## 4 Quelles démarches ?

Après avoir fait le point sur ses motivations, défini son projet professionnel, l'ancien salarié ou le salarié en CDD doit déposer une demande de prise en charge CIF-CDD auprès d'Unifaf complétée des pièces suivantes :

- ☛ Le programme de formation détaillant le contenu pédagogique et le calendrier du déroulement complet de la formation ou le devis détaillé du prestataire de VAE ou de bilan, figurant sur la liste arrêtée par la délégation régionale d'Unifaf.
- ☛ L'attestation d'admission complétée par l'organisme de formation.
- ☛ En cas de demande de VAE, la copie de la notification de l'avis de recevabilité de la demande émise par l'autorité certificatrice du diplôme visé. En cas de concours ou d'examen, l'attestation d'admission à la formation.
- ☛ L'attestation d'activité salariée de droit privé au cours des cinq dernières années.
- ☛ La photocopie des certificats de travail justifiant de l'ancienneté de 24 mois en qualité de salarié sous contrat de travail de droit privé.

## À NOTER

La période de référence des 24 mois est calculée à partir de la date de réception du dossier en RAR au siège d'Unifaf (par ex : dossier complet reçu en RAR le 14/06/12, la période de comptabilisation des 5 ans débute du 15/06/2007 au 14/06/12).

En cas de CIF-CDD et CBC-CDD, il faut justifier de 24 mois d'activité salariée au cours de ces 5 dernières années dont 4 mois de CDD dans les 12 derniers mois. (période calculée aussi à partir de la date de réception des dossiers en RAR (par ex : dossier reçu le 14/06/12, la période de comptabilisation des 4 mois va donc du 15/06/2011 au 14/06/2012).

Le tout dernier contrat à la date de réception du dossier doit être un CDD effectué dans un établissement adhérent à Unifaf. Les contrats de travail de droit public ne sont pas pris en compte dans les 24 mois.

Vous êtes fonctionnaires ou agents publics (contractuel, auxiliaire, vacataire, etc.) employés par l'État, une collectivité territoriale, un établissement public administratif (école, hôpital, etc.), vous relevez de dispositifs de formation spécifiques aux fonctions publiques. Renseignez-vous auprès de votre administration.

## À NOTER

Les périodes d'interruption de la formation pour quel motif que se soit (fermeture de l'établissement, maladie...) ne sont pas rémunérées par Unifaf.

## À NOTER

L'organisme prestataire de bilan de compétences doit figurer sur la liste arrêtée par la délégation régionale d'Unifaf dont le salarié dépend.

- Le ou les bordereaux individuels d'accès à la formation (BIAF). P La photocopie des contrats de travail couvrant les 4 mois ou 122 jours travaillés dont celle du dernier contrat de travail chez un adhérent d'Unifaf à jour de ses cotisations.
- La photocopie des bulletins de salaires des 4 derniers mois travaillés (correspondant à 4 mois complets ou à 122 jours travaillés).
- L'autorisation d'absence non rémunérée certifiée par l'employeur si la formation débute avant la fin du CDD en cours.
- La copie de la carte d'identité, de la carte de résident ou de la carte de séjour en cours de validité.

Le salarié doit adresser le dossier complet par lettre recommandée avec accusé de réception, à Unifaf – Service CIF-CDD, 31 rue Anatole France, 92309 Levallois-Perret CEDEX, trois mois avant le début de l'action.

Les dossiers hors délai ou incomplets sont irrecevables et ne pourront faire l'objet d'aucun financement.

Le dépôt d'une demande de prise en charge n'implique pas le financement automatique du dossier. Seuls les dossiers complets sont traités.

## 5 Qu'est-ce que le BIAF (bordereau individuel d'accès à la formation) ?

Lors de la signature du CDD et au plus tard à l'issue du contrat avec le dernier bulletin de salaire, l'employeur remet au salarié un BIAF (bordereau individuel d'accès à la formation).

Ce document identifie le salarié, l'employeur et indique les coordonnées de l'OPACIF dont relève le salarié et auquel il doit s'adresser pour le financement d'une formation.

## 6 Financer le CIF-CDD

### Quelle prise en charge ?

Si le dossier est recevable et si des fonds sont disponibles, Unifaf prend en charge, pendant les heures de formation réalisées et justifiées de 80 à 100 % du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois de contrats à durée déterminée ayant ouvert les droits.

Pour certaines formations qualifiantes, des stages obligatoires (hors de l'établissement de l'ancien employeur ou hors de l'organisme de formation) peuvent être rémunérés.

Unifaf prend également en charge (paiement direct à l'organisme de formation, à l'organisme prestataire de bilan ou de VAE), les frais pédagogiques plafonnés, de bilan ou de VAE dans la limite des plafonds définis chaque année par le Conseil d'Administration Paritaire d'Unifaf.

Les frais de transport ou d'hébergement ne sont pas pris en charge par Unifaf.

### Quel statut pendant la formation, le bilan ou la VAE ?

Pendant la formation, le bilan ou la VAE, le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue. Sa rémunération est versée par Unifaf et il bénéficie du maintien de la protection sociale (sécurité sociale, assurance chômage et retraite complémentaire). La période de formation CIF-CDD est considérée comme une période d'affiliation à l'assurance chômage et permet donc l'acquisition de nouveaux droits.

Unifaf OPACIF verse au régime d'assurance chômage les contributions chômage et remet en outre une « attestation d'employeur » au terme du CIF.

Le dernier jour de formation est en effet assimilé à une fin de contrat de travail et le bénéficiaire du CIF-CDD peut alors s'inscrire comme demandeur d'emploi s'il n'a pas d'activité salariée.

La durée de la prise en charge ne pourra en aucun cas être prolongée au-delà du terme initial.

Aucune prise en charge ne sera possible si le départ en formation a lieu avant l'accord de prise en charge.

## À SAVOIR

Avant d'adresser votre dossier, vérifiez bien que vous respectez les délais et qu'il est complet. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet sera refusé et retourné.

## À NOTER

Pour tout événement se produisant au cours de la formation, de la VAE ou du bilan de compétences (changement d'adresse ou d'état civil, maladie, maternité...) le bénéficiaire doit avertir immédiatement le service CIF-CDD, sous peine de perdre ses droits.